

2024 **PLUS**
LEADERSHIP |
STUDIE

DIE ATREUS LEADERSHIP STUDIE 2024

**DIESE FÜHRUNGS-
KOMPETENZEN SIND GEFRAGT
BEI DEN TOP-ENTSCHEIDERN
VON MORGEN**

Inmitten einer Ära, die von steter Veränderung und Marktvolatilität geprägt ist, sehen sich Organisationen mit der entscheidenden Aufgabe konfrontiert, die Führungskräfte zu bestimmen, die sie durch diese unsicheren Zeiten leiten können. Die vorliegenden Studienergebnisse zeigen ein deutliches Reorganisationsbestreben auf Managementebene und zeichnen ein klares Bild der notwendigen Schlüsselkompetenzen, die aufstrebende Entscheider mitbringen sollten.



Geopolitische Herausforderungen und der Kampf um technologieaffin Führungstalente bestimmen die Herausforderungen der Zukunft

Die neueste Studie zum Thema Leadership von Atreus gibt detaillierte Einblicke in die Erwartungen an die wirtschaftliche Entwicklung der kommenden Jahre. Die Studienergebnisse zeichnen ein klares Bild der Herausforderungen, mit denen sich Unternehmen konfrontiert sehen, und skizzieren die notwendigen Schlüsselkompetenzen, die von zukünftigen Führungspersönlichkeiten erwartet werden. Die Auswertung der Befragung liefert somit exklusive Einblicke, worauf Unternehmen und ihre Management- und Führungsebene in der kommenden Zeit besonders Wert legen sollten, um dauerhaft wettbewerbsfähig bleiben zu können.

Die Haupttrends: Geopolitik, Talente und Technologie

Die Befragung offenbart mit Nachdruck, dass rund die Hälfte der Führungskräfte in der geopolitischen Instabilität den größten Trend sieht, der die Unternehmensstrategien in den nächsten drei Jahren beeinflussen wird. Gleichzeitig nehmen insbesondere auch die Themen Anwerbung und Bindung von Fach- und Führungskräften (48 %) sowie der technologische Fortschritt (46 %) in der Prioritätenliste einen hohen Stellenwert ein. Um den Herausforderungen begegnen zu können, planen dabei insgesamt nahezu zwei Drittel der Befragten die Managementstruktur in ihrem Unternehmen in den nächsten drei Jahren wahrscheinlich (39 %) oder definitiv (25 %) zu reorganisieren.

Führungskräfte der Zukunft: Anpassungsfähig, technologieaffin und bindungsstark

Als entscheidende Fähigkeiten, die Führungskräfte in den turbulenten Zeiten beherrschen müssen, gelten die Offenheit für Digitalisierung und neue Technologien (52 %), die Fähigkeit, sich schnell an veränderte Umstände anzupassen (46 %) sowie das Talent, Fachkräfte nicht nur zu gewinnen, sondern sie auch langfristig an das Unternehmen zu binden (37 %). Über die Hälfte der Befragten gibt zudem an, dass sich die Anforderungen an Führungskräfte, um eine Organisation erfolgreich leiten zu können, in den vergangenen drei Jahren signifikant verändert haben.

Einbindung junger Führungskräfte in strategische Entscheidungsprozesse

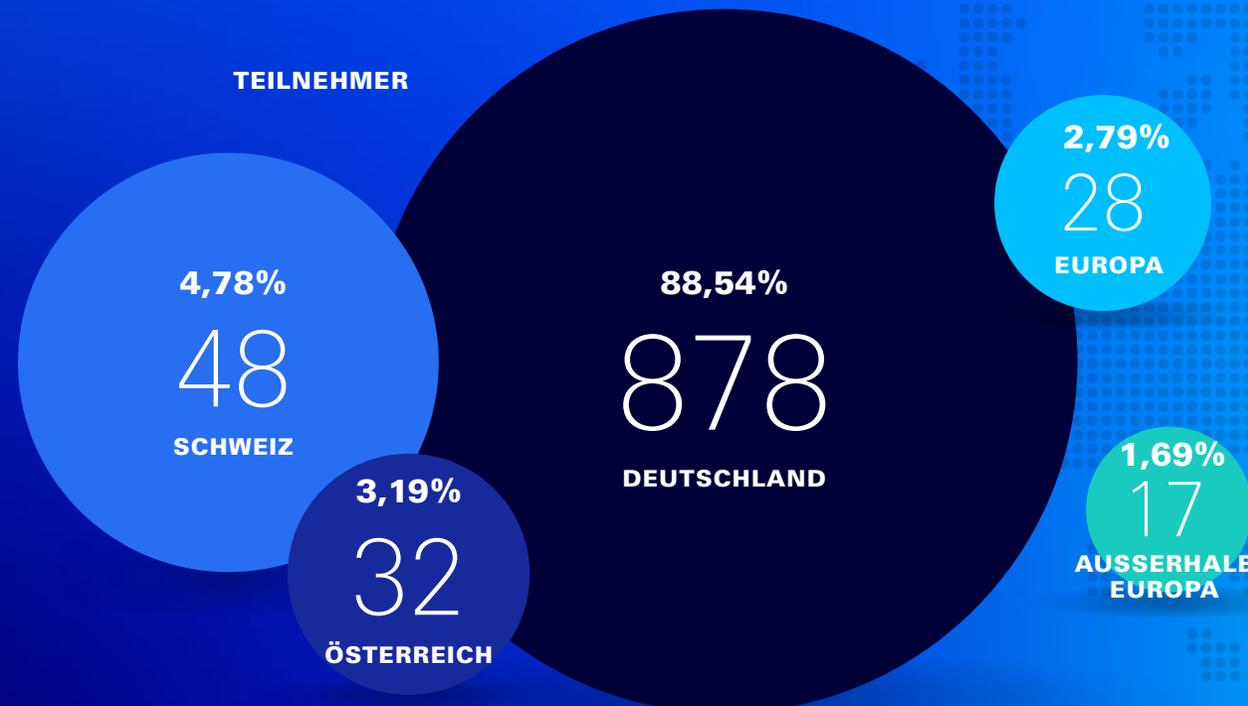
Eine bemerkenswerte Erkenntnis der Studie ist in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit, junge Führungskräfte stärker in strategische Entscheidungsprozesse zu integrieren – eine Ansicht, die rund drei Viertel der Befragten teilen. Junge Manager unter 40 Jahren bringen dabei laut Studienteilnehmern häufiger Eigenschaften wie Flexibilität in Arbeitsmodellen (64 %), ein starkes Engagement für Nachhaltigkeit (41 %) und technologische Versiertheit (37 %) mit.

Über 95 Prozent der Teilnehmer bestätigen eine spürbare Anpassung der Führungsqualitäten in den letzten drei Jahren, wobei für 44 % der Befragten die Anforderungen an Führungskompetenzen sogar eine deutliche Veränderung erfahren haben. Diese Erkenntnisse unterstreichen die Dynamik des Wandels in der Führungskultur und betonen die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Weiterentwicklung und Anpassung.

Die Unternehmen haben den Ergebnissen der Befragung zufolge erkannt, warum sie ihre bisherige Organisationsstruktur unbedingt hinterfragen und wandeln sollten: Neben dem Wunsch, ihre Effizienz und Effektivität zu steigern, den rund zwei Drittel der Befragten äußerten, geht es den Führungskräften auch darum, sich möglichst rasch an verändernde Marktbedingungen anpassen zu können (42 %) und das Wachstum signifikant zu beschleunigen (33 %). Vor diesem Hintergrund werden junge Talente in verantwortungsvollen Positionen umso stärker gebraucht.

Das Studien-Set-Up

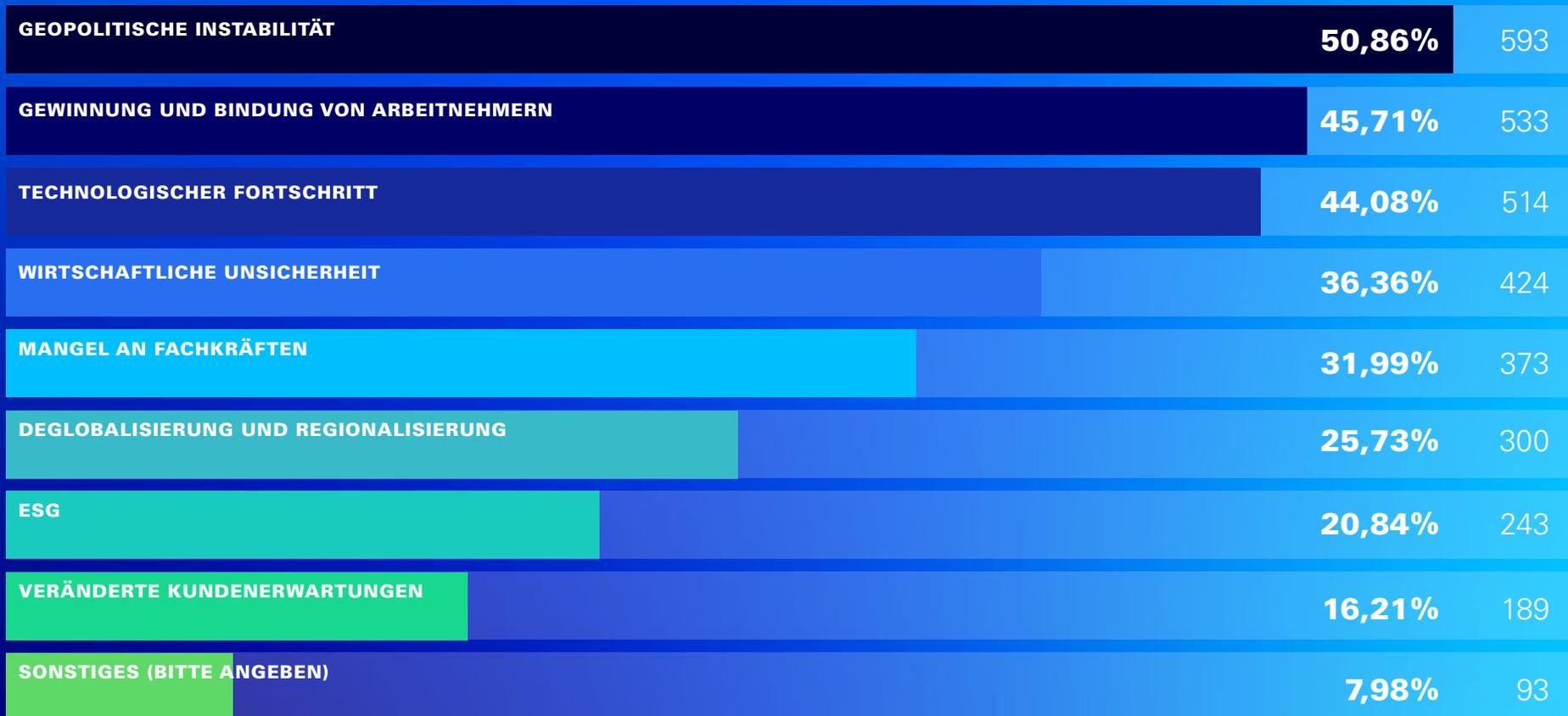
- + **Zeitraum der Befragung:** März und April 2024
- + **Methode:** Online-Befragung mit geschlossenen und offenen Fragen
- + **1.166 Teilnehmer:** Führungskräfte, darunter Vorstände, Aufsichtsräte, Geschäftsführer, Gründer und Interim Manager



Welche **Megatrends** werden in den nächsten 3 Jahren den **größten Einfluss auf die Führung** haben?



Geopolitische Instabilität, die Attraktivität für Arbeitskräfte und der technologische Fortschritt werden in den kommenden drei Jahren die Führungsetagen der Unternehmen am meisten beschäftigen.



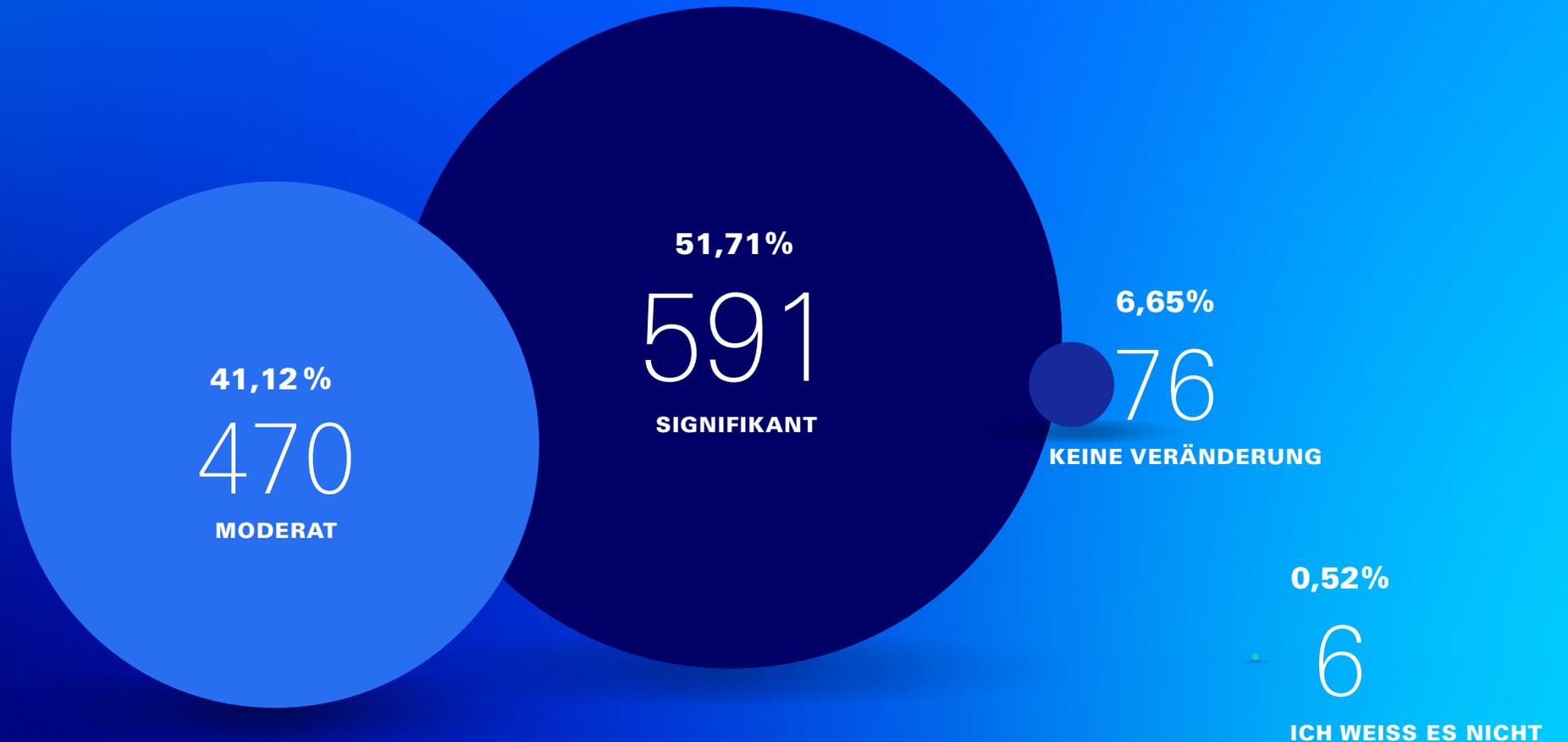
Wie stark werden sich die **Anforderungen** der Verbraucher **in Punkto Nachhaltigkeit** auf die **Komplexität der Managemententscheidungen** auswirken?

DIE KOMPLEXITÄT VON ENTSCHEIDUNGEN ERHÖHT SICH MÄSSIG	51,11%	593
DIE KOMPLEXITÄT VON ENTSCHEIDUNGEN ERHÖHT SICH SIGNIFIKANT	23,67%	276
DER EINFLUSS AUF DIE KOMPLEXITÄT VON ENTSCHEIDUNGEN IST GERING	20,75%	242
DIE KOMPLEXITÄT VON ENTSCHEIDUNGEN WIRD MÄSSIG VERRINGERT	2,23%	26
DIE KOMPLEXITÄT VON ENTSCHEIDUNGEN WIRD DEUTLICH VERRINGERT	1,11%	13
ICH MÖCHTE NICHT ANTWORTEN	1,11%	13

Inwieweit haben sich die **Kompetenzen von Führungskräften**, die für die **erfolgreiche Führung einer Organisation** erforderlich sind, in den letzten 3 Jahren verändert?



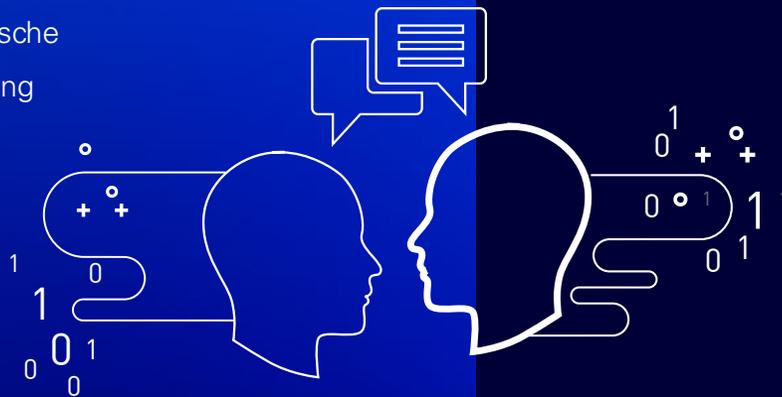
Für neun von zehn Führungskräften haben sich die Anforderungen für die erfolgreiche Leitung einer Organisation in den vergangenen drei Jahren moderat oder signifikant verändert.



Sind Sie der Meinung, dass **jüngere Mitarbeiter** mehr in die strategische Entscheidungsfindung einbezogen werden sollten?

”

Nahezu 75 Prozent der aktuellen Entscheider sind der Meinung, dass junge Arbeitskräfte mehr in die strategische Entscheidungsfindung einbezogen werden sollten.

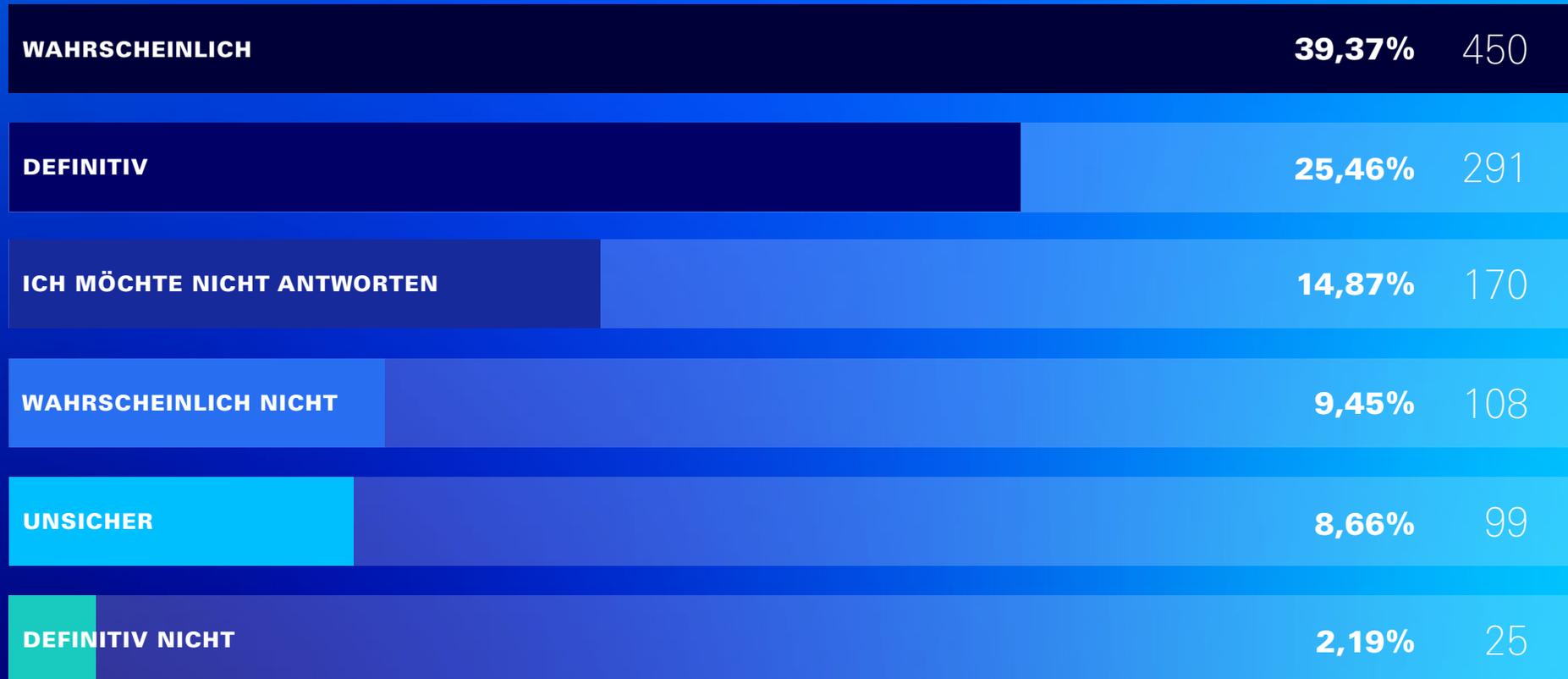


JA
70,60%
807

NEIN
23,01%
263

ICH MÖCHTE NICHT ANTWORTEN
6,39%
73

Planen Sie, die **Managementstruktur** in den nächsten 3 Jahren zu **reorganisieren**?



Was sind die Gründe für die **Umstrukturierung Ihrer Managementstruktur?**

”

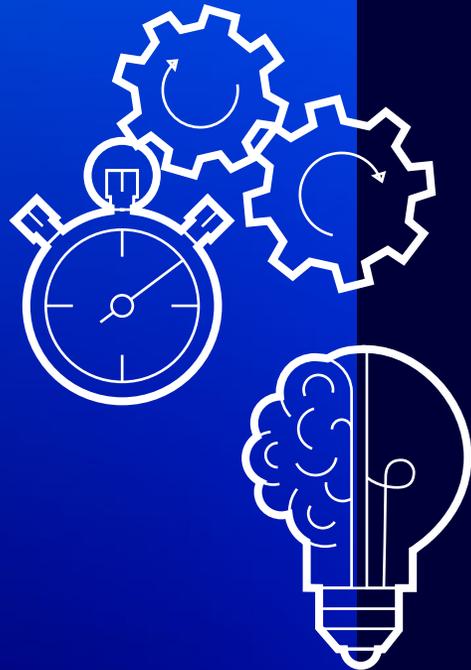
Rund zwei Drittel der Befragten möchten die Effizienz und Effektivität in ihrem Unternehmen steigern.

VERBESSERUNG VON EFFIZIENZ UND EFFEKTIVITÄT	62,32%	516
ANPASSUNG AN MARKTVERÄNDERUNGEN	42,51%	352
NUTZUNG TECHNOLOGISCHER INNOVATIONEN	35,75%	296
UNTERSTÜTZUNG DES UNTERNEHMENSWACHSTUMS	33,82%	280
STÄRKUNG DER UNTERNEHMENSKULTUR	29,95%	248
REAKTION AUF VERÄNDERUNGEN IM MANAGEMENT	20,05%	166
KOSTENEINSPARUNGEN ERZIELEN	14,61%	121
ANPASSUNG AN DIE BRANCHENTRENDS	11,47%	95
INTEGRATION NACH EINER FUSION ODER ÜBERNAHME	10,02%	83
ANDERE GRÜNDE (BITTE SPEZIFIZIEREN)	3,86%	32

Planen Sie in den nächsten 3 Jahren insgesamt die **Kompetenz und Expertise** Ihrer Organisation zu erweitern?

”

Über 80 Prozent der Studienteilnehmer planen, in den nächsten 3 Jahren Kompetenzen und Fachwissen ihres Unternehmens zu erweitern.



JA

80,78%

912

12,40%

140

ICH WEISS ES NICHT

NEIN

6,82%

77

Wie wollen Sie Ihre **Mitarbeiter weiter qualifizieren?**

TRAININGSPROGRAMME	68,56%	615
NEUE AUFGABEN UND STELLENBESETZUNG DURCH FESTANSTELLUNG	61,87%	555
UNABHÄNGIGE BERATER UND EXPERTEN	35,90%	322
EXECUTIVE INTERIM MANAGER	30,32%	272
BERATUNGSUNTERNEHMEN	8,70%	78
ANDERE (BITTE SPEZIFIZIEREN)	5,57%	50



Was sind die **wichtigsten Fähigkeiten**, die in den nächsten 3 Jahren von einer Führungskraft erwartet werden?

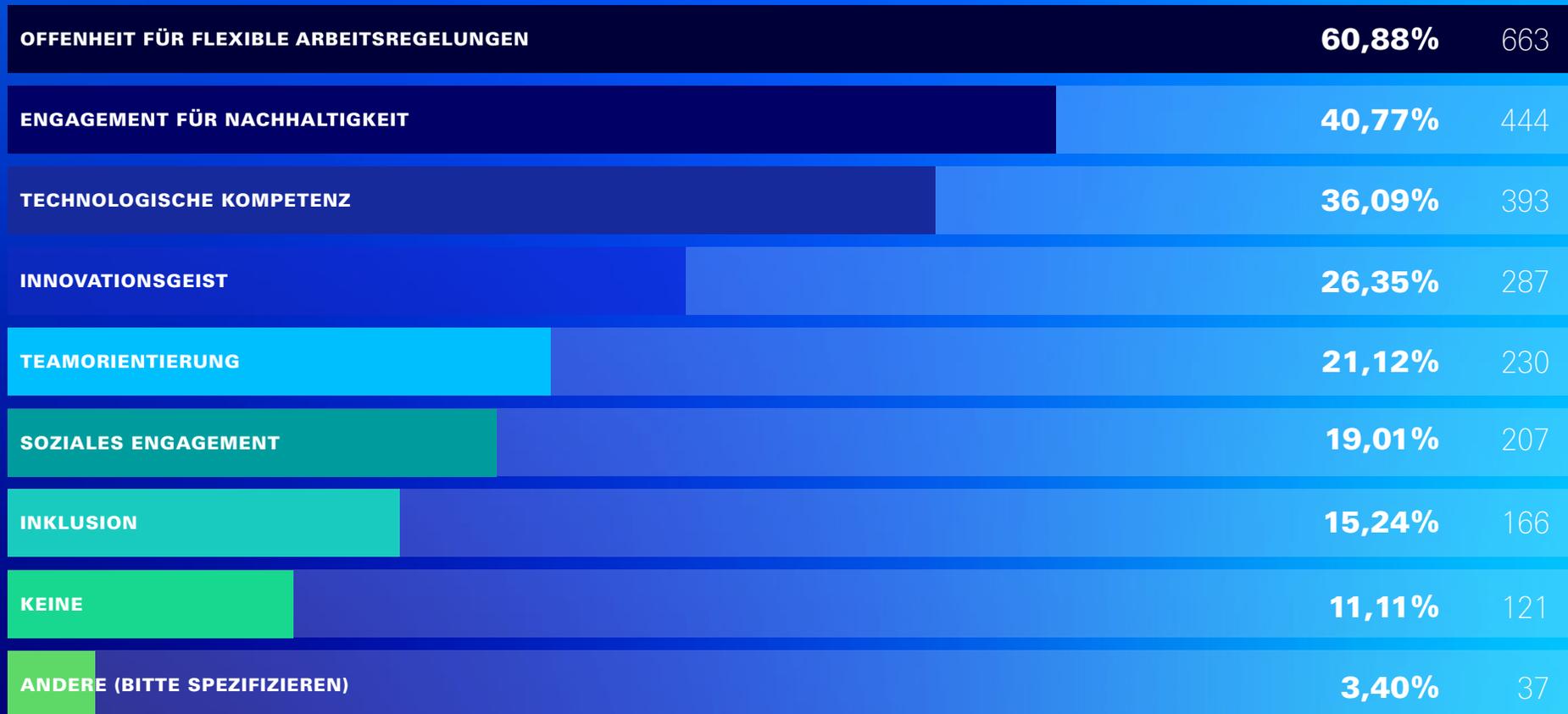
Offenheit für die Digitalisierung und die Übernahme neuer Technologien, Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Situationen und Herausforderungen sowie die Fähigkeit, talentierte Mitarbeiter anzuziehen und zu halten, sind die wichtigsten Fähigkeiten, die eine Führungskraft in den nächsten drei Jahren benötigt.

OFFENHEIT FÜR DIE DIGITALISIERUNG UND DIE ÜBERNAHME NEUER TECHNOLOGIEN	48,76%	531
ANPASSUNGSFÄHIGKEIT AN WECHSELNDE SITUATIONEN UND HERAUSFORDERUNGEN	42,06%	458
FÄHIGKEIT, TALENTIERTE MITARBEITER ZU GEWINNEN UND ZU HALTEN	33,24%	362
EFFEKTIVE KOMMUNIKATION AUF ALLEN EBENEN	27,55%	300
FÄHIGKEIT ZUR INNOVATION UND ZUR ENTWICKLUNG NEUER IDEEN	26,81%	292
STRATEGISCHE PLANUNG UND ENTSCHEIDUNGSFINDUNG	20,57%	224
KULTURELLE KOMPETENZ ZUR FÜHRUNG EINER DIVERSEN BELEGSCHAFT	19,01%	207
FÖRDERUNG EINER POSITIVEN UND TEAMORIENTIERTEN UNTERNEHMENSKULTUR	19,01%	207
NEUGIER, EINFÜHLUNGSVERMÖGEN, ZIELSTREBIGKEIT	15,43%	168
EFFEKTIVES KRISENMANAGEMENT	14,23%	155
STARKE ZUSAMMENARBEIT UND TEAMWORK	14,14%	154
FÄHIGKEIT, NACHHALTIGKEITSERWÄGUNGEN IN DIE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG EINZUBEZIEHEN	6,61%	72
QUALIFIZIERTES STAKEHOLDER-MANAGEMENT UND ENGAGEMENT	5,88%	64
ANDERE (BITTE SPEZIFIZIEREN)	2,02%	22

Welche der folgenden **Eigenschaften**, wenn überhaupt, sind Ihrer Meinung nach bei Führungskräften **unter 40 Jahren** deutlich häufiger anzutreffen als bei Führungskräften **über 40 Jahren**?

”

Führungskräfte unter 40 Jahren sind deutlich offener für flexible Arbeitsregelungen, engagierter für Nachhaltigkeit und technologisch kompetenter als ihre älteren Kollegen.



Wie würden Sie den **derzeitigen Einsatz** von Interim Managern, hoch qualifizierten Talenten auf Zeit oder unabhängigen Beratern in Ihrem **Unternehmen beschreiben?**



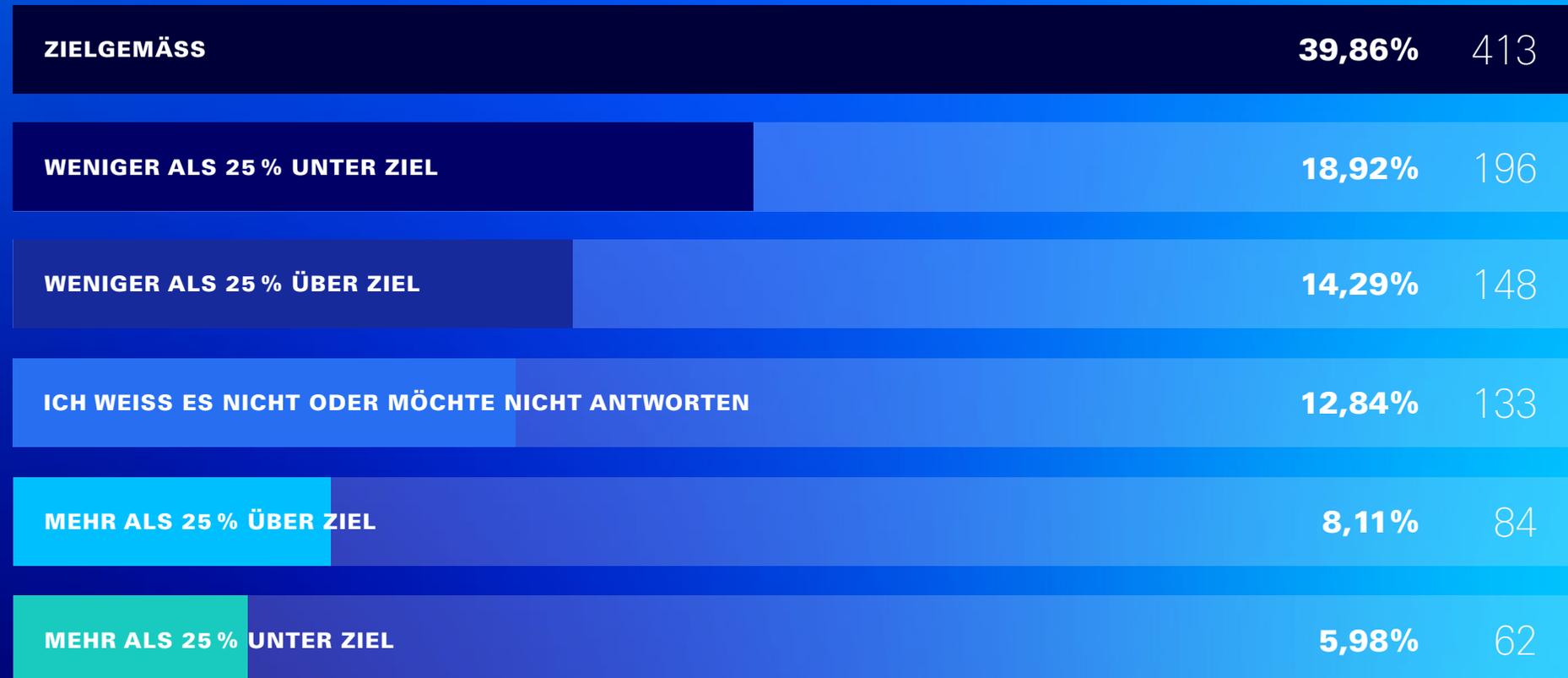
Sollten in der aktuellen Situation Ihres Unternehmens **Interim Manager, hoch qualifizierte Talente auf Zeit oder unabhängige Berater** eingesetzt werden, um Veränderungen in Ihrem Unternehmen schneller herbeizuführen?



Insgesamt planen über die Hälfte der Führungskräfte wahrscheinlich oder mit Sicherheit auf Interim-Manager, hochqualifizierte Talente auf Abruf oder unabhängige Berater zurückzugreifen, um den angestrebten Wandel in Ihrem Unternehmen schneller herbeizuführen.



Wie würden Sie die **finanzielle Entwicklung Ihres Unternehmens** im Jahr 2023 beschreiben?



Welche **finanzielle Entwicklung** erwarten Sie **für Ihr Unternehmen** im Jahr 2024?



Welche der folgenden Angaben beschreibt **Ihre Position im Unternehmen** am besten?

C-LEVEL-FÜHRUNGSKRAFT	39,21%	398
OBERE FÜHRUNGSEBENE	35,17%	357
GRÜNDER	14,29%	145
MITTLERE FÜHRUNGSEBENE	5,52%	56
BEIRATSMITGLIED	3,55%	36
ANDERE (BITTE SPEZIFIZIEREN)	2,27%	23

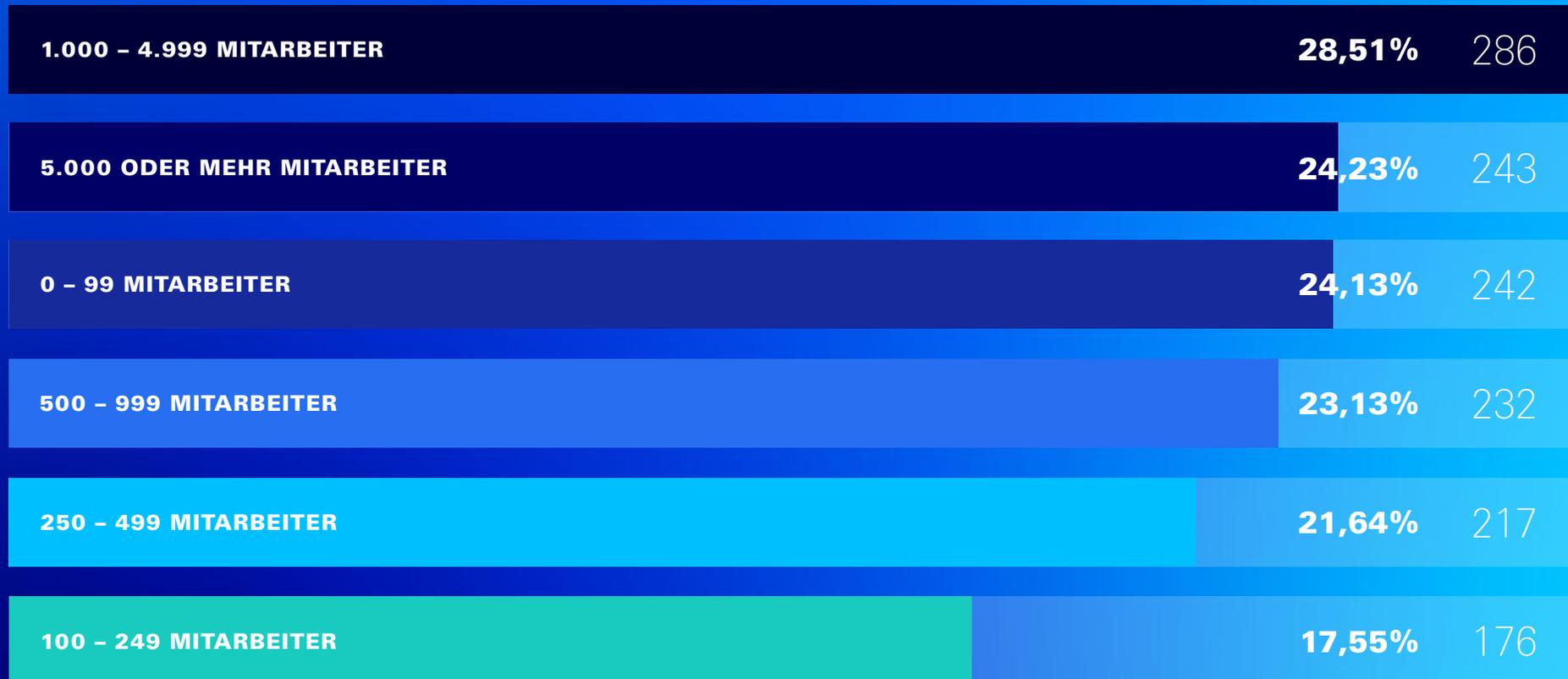
In welcher der **folgenden Funktionen** sind Sie derzeit tätig?

ALLGEMEINES MANAGEMENT (Z. B. LEITER EINER GESCHÄFTSEINHEIT)	50,64%	514
ANDERE (BITTE SPEZIFIZIEREN)	16,06%	163
OPERATIONS	12,51%	127
FINANZEN	11,92%	121
STRATEGIE	6,40%	65
MARKETING	2,46%	25

Welche der folgenden Angaben **beschreibt die Branche, in der Ihr Unternehmen** tätig ist, am besten?

MASCHINEN- UND ANLAGENBAU	22,76%	231
AUTOMOBILZULIEFERER	21,18%	215
TECHNOLOGIE	19,01%	193
ANDERE (BITTE SPEZIFIZIEREN)	17,14%	174
ENERGIE	9,66%	98
BAU ODER BAUZULIEFERER	7,98%	81
PRIVATE EQUITY	7,88%	80
GESUNDHEITSWESEN	7,19%	73
KONSUMGÜTER (FMCG)	7,09%	72
ELEKTROTECHNIK	7,00%	71
FINANZDIENSTLEISTUNGEN	6,80%	69
AUTOMOBILHERSTELLER	6,01%	61
EINZELHANDEL	5,91%	60
ARZNEIMITTEL	5,81%	59
KONSUMGÜTER (LEBENSMITTEL)	5,42%	55
KONSUMGÜTER (LANGLEBIG)	4,63%	47
TELEKOMMUNIKATION	4,63%	47
MEDIENDIENSTLEISTUNGEN	1,58%	16

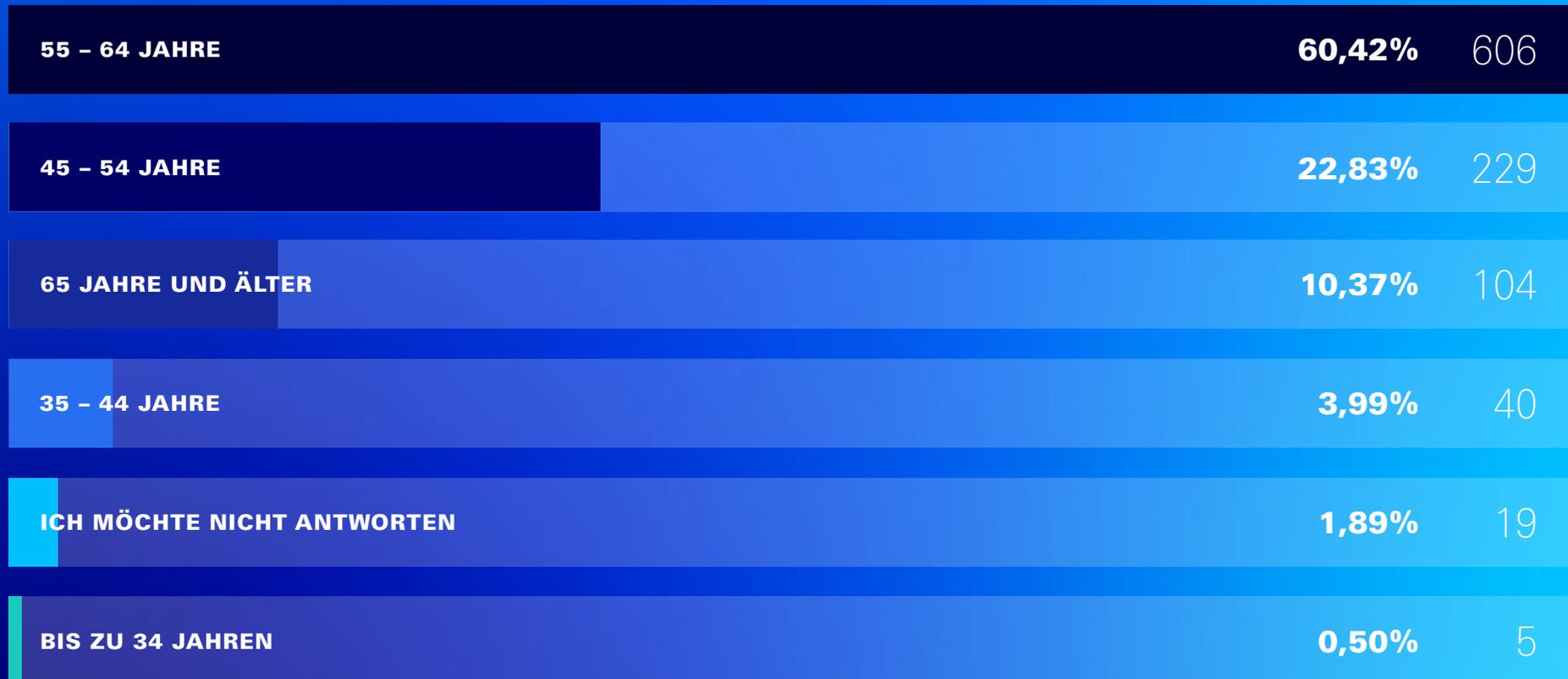
Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen?



Wie hoch war der **Jahresumsatz Ihres Unternehmens in EUR** im letzten vollen Geschäftsjahr?



Zu welcher **Altersgruppe** gehören Sie?



Diese Umfrage ist von der Atreus GmbH
März und April 2024 erstellt worden.

Haftungsausschluss

Die Inhalte und Zusammenfassung dieser Umfrage sind mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengefasst, eine Gewähr für die Richtigkeit aller Angaben kann Atreus jedoch nicht übernehmen.

Nutzungsrechte

Diese Umfrage ist urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung oder Weitergabe an Dritte, auch auszugsweise, bedarf der vorherigen Genehmigung seitens Atreus. Das betrifft die Inhalte wie auch die Grafiken. Anfragen richten Sie bitte an presse@atreus.de.

Impressum

Atreus GmbH
Landshuter Allee 8
80637 München
Tel.: +49 89 452249-540
Fax: +49 89 452249-599

E-Mail: kontakt@atreus.de